

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Salario emocional y su relación con el desempeño laboral en la
Municipalidad Distrital de Pichanaqui año 2022**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración y
Negocios Internacionales

Autor:

Jesica Izarra Ancalle
Dalila Rodas Rodas

Asesor:

Mtro. Alcides Alberto Flores Sáenz

Lima, 03 de marzo de 2022

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Alcides Alberto Flores Sáenz, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Salario emocional y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui año 2022”** constituye la memoria que presenta el (la) / los Bachiller(es) Jesica Izarra Ancalle y Dalila Rodas Rodas, para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 03 días del mes de marzo del año 2023.



Mtro. Alcides Alberto Flores Sáenz

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 07 días del mes de febrero del año 2023 siendo las 15:00 horas., se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor presidente del Jurado: Mg. Lizardo Vásquez Villanueva el secretario: Mg. David Junior Elías Aguilar Panduro y como miembros Ruth Edelmira Pilloca Moyna y el asesor Mg. Alcides Alberto Flores Sáenz, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis titulada: “Salario emocional y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui año 2022” de los Bachilleres:

- a. Jesica Izarra Ancalle
- b. Dalila Rodas Rodas

Conducente a la obtención del Título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales.

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado. Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Jesica Izarra Ancalle

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	17	B +	Muy bueno	Sobresaliente

Candidato (b): Dalila Rodas Rodas

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	18	A -	Muy bueno	Sobresaliente

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente



Secretario

Asesor

Miembro

Miembro

Candidato/a (a)

Candidato/a (b)

Salario emocional y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui año 2022

Jesica Izarra Ancalle

Dalila Rodas Rodas

Universidad Peruana Unión

jesicaizarra@upeu.edu.pe

dalilarodas@upeu.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-5649-1895>

<https://orcid.org/0000-0001-8903-9750>

RESUMEN

Los trabajadores de las instituciones públicas expresan su desmotivación con resultados ineficientes en sus funciones encargadas. En este contexto, para el alcance de un buen desempeño laboral, el salario emocional es un factor importante. Por eso, la investigación tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre el salario emocional y el desempeño laboral. Se asumió un enfoque metodológico no experimental, de carácter transaccional o transversal. Se utilizó la técnica de encuestas para recopilar información de una muestra por conveniencia de 163 funcionarios del área pública mayores a un año de antigüedad. Los resultados obtenidos demuestran que existe una relación significativa entre el salario emocional y el desempeño laboral con un ($Rho=,678^{**}$) y P-valor =.0. Por tal motivo, si las instituciones implementan el salario emocional como parte de sus estrategias de satisfacción, obtendrán mejor eficiencia de sus empleados.

Palabras clave: salario emocional, desempeño laboral, trabajo en equipo, organización.

ABSTRACT

Workers in public institutions express their demotivation with inefficient results in their duties. In this context, for the scope of a good work performance, emotional salary is an important factor. Therefore, this study aims to determine the relationship between emotional salary and work performance. The research took a non experimental methodological approach, transactional or transversal. The survey technique was used to collect information from a sample of 163 public officials. The results show that there is a

significant relationship between emotional salary and work performance with a (Rho=,678**) and P-value =.0. if the institutions.

Keywords: emotional salary, job performance, teamwork, organization.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, se puede observar que la mayor parte de las organizaciones no cuentan con colaboradores estables. Enríquez & López (2020) hacen referencia que esta actitud de las empresas tanto públicas como privadas genera incomodidad y malestar; por ende, los colaboradores incumplen sus funciones encargadas, lo cual no ayuda a las empresas en lograr sus metas. Cuando se tienen colaboradores descontentos, las empresas pierden; por ello, es necesario concientizar y sensibilizar a las instituciones que es importante el talento humano, no solamente de manera monetaria sino debe ser valorado, recompensado y reconocido (Andrade, 2018).

Según Raza et al. (2018), en su estudio, concluyeron que el 33% de las instituciones no conocen el uso adecuado del salario emocional, ello genera un malestar y por ende bajos en sus resultados de sus encargaturas, mientras que un 67% sí conoce así como también lo implementa, dando de esa manera estabilidad, especializan en su rama, etc. De acuerdo al análisis realizado muestra resultados positivos en la empresa, esto indica que el salario emocional es un factor indispensable para optimizar los resultados en favor de la empresa.

De acuerdo a Santillán & Saavedra (2021) indica uno de los componentes comunes en la municipalidad es la falta de una capacitación en las funciones a cumplir y los que conocen sus funciones muestran desinterés en cumplirlas, como se conoce ello, por los reclamos hechos por los usuarios, así como también la burocracia y falta de seguimiento a sus trámites.

Asimismo, el personal que labora en las municipalidades tienen el deber de brindar una atención de calidad a la población; en ese sentido aplicar un adecuado manejo del talento humano es fundamental para tener un equipo que sume al logro de los objetivos propuestos (Echeverri et al., 2020). El salario emocional cumple una función importante para que los colaboradores maximicen su desempeño laboral (Quintero & Betancur, 2018).

Por otro lado, el salario emocional es un factor muy importante, no tiene nada que ver con el sistema monetario, pero ayuda a los colaboradores a estar estables emocionalmente, logrando bienestar y satisfacción en los mismos (Muñoz & Robles, 2019). Finalmente, las organizaciones están obligadas a generar prácticas que mejoren la

calidad de vida de los colaboradores y estén tomados en cuenta como un factor del salario emocional, para que el talento se sienta motivado, reconocido y feliz, así alcanzar un buen desempeño dentro de la institución (Espinoza & Toscano, 2020).

El objetivo de estudio es determinar la relación entre el salario emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Pichanaqui. Con los resultados de la investigación se pretende evidenciar si existe o no relación entre las variables y sus dimensiones.

Materiales y métodos

Por las características procedimentales, el trabajo asumió un diseño no experimental, de carácter transaccional o transversal, ya que no se manipuló las variables en estudio y la información fue recogida en un momento establecido (Hernández et al., 2014) y (Arias, 2012).

Por otro lado, el cuestionario se aplicó a 163 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, que está compuesto por damas y varones de diferentes edades, grados de instrucción, estado civil, experiencia profesional, entre otros factores.

La investigación requirió la aplicación de 2 instrumentos para ambas variables. Para la variable salario emocional, se utilizó el instrumento propuesto por Salvador et al. (2021), el cual consta de 18 ítems y nos permite evaluar tres dimensiones; para la dimensión ambiente 6 ítems, desarrollo personal 6 ítems y flexibilidad con 6 ítems. La encuesta posee como medida la escala de tipo Likert, y tiene cinco valores, que van desde uno (1) como menor valor, hasta cinco (5) como máximo valor.

Para la variable desempeño laboral, se utilizó el instrumento propuesto por Echeverría & Flores (2019) el cual consta de 31 ítems; quienes tienen como base el libro Evaluación del Desempeño Humano de Chiavenato (2007), donde menciona que los principales factores que se toman en cuenta al momento de realizar una evaluación de desempeño son los siguientes: Producción, calidad, responsabilidad, actitud, conocimiento del trabajo, realización, habilidades para comunicar, entre otros. A partir de ello, adaptando el instrumento anterior a la realidad de las organizaciones municipales actuales, se realizó una adaptación donde se consideró 25 ítems que nos permiten evaluar cuatro dimensiones, responsabilidad/Calidad 10 ítems, actitudes de servicio 6 ítems, comunicación 4 ítems y trabajo en equipo 5 ítems. Asimismo, se cuenta con una escala de medición de tipo Likert, y tiene cinco valores, que van desde uno (1) como menor valor, hasta cinco (5) como máximo valor.

Posteriormente, el contenido de los instrumentos de ambas variables en estudio fue validados mediante el juicio de expertos en el campo de la investigación y gestión empresarial, ellos evaluaron la relevancia, claridad y pertinencia de los mismos.

El periodo de aplicación del cuestionario fue durante el segundo semestre del año 2022. Se decidió encuestar a toda la muestra en estudio, pero no nos fue posible llegar a todos en un solo momento. Por ello, tomó más tiempo, hasta ubicarlos y lograr tener la información.

Finalmente, para el análisis estadístico se utilizó el programa estadístico IBM SPSS Statistics versión 22.0 para Windows, el cual permitió calcular la fiabilidad de los instrumentos mediante la prueba de Alfa de Cronbach, calcular porcentajes, frecuencias y correlacionar las variables en estudio y cada una de sus dimensiones.

Resultados y discusión

Materiales y métodos

Fiabilidad de los instrumentos

Tabla 1.

Fiabilidad del instrumento Salario emocional

Alfa de Cronbach	N de elementos
.922	18

Instrumento Salario emocional

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	60.48	130.733	.340	.924
P2	60.80	126.677	.465	.921
P3	60.36	126.144	.599	.918
P4	60.44	126.865	.500	.920
P5	60.41	126.713	.550	.919
P6	61.10	120.748	.597	.919
P7	60.87	122.451	.662	.917
P8	61.29	120.552	.670	.916
P9	60.95	120.516	.785	.914
P10	60.89	121.815	.742	.915
P11	60.77	120.328	.760	.914
P12	61.24	120.307	.598	.919
P13	61.06	120.744	.680	.916
P14	61.00	121.370	.696	.916
P15	60.94	122.040	.608	.918
P16	60.66	130.188	.317	.925
P17	60.97	120.968	.677	.916

P18	60.97	121.832	.646	.917
-----	-------	---------	------	------

Tabla 2.
Fiabilidad del instrumento Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
.945	25

Instrumento Desempeño laboral

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	99.26	125.081	.450	.945
P2	99.15	123.057	.644	.942
P3	99.05	123.640	.629	.943
P4	99.18	124.460	.644	.942
P5	99.11	124.309	.668	.942
P6	99.12	124.293	.663	.942
P7	99.23	124.288	.647	.942
P8	99.21	123.117	.689	.942
P9	99.16	123.641	.693	.942
P10	99.15	124.978	.611	.943
P11	99.09	124.084	.646	.942
P12	99.02	124.073	.651	.942
P13	99.17	123.337	.706	.942
P14	99.29	122.468	.683	.942
P15	99.30	123.594	.639	.942
P16	99.29	123.357	.670	.942
P17	99.44	125.767	.498	.944
P18	99.55	122.928	.597	.943
P19	99.55	122.199	.602	.943
P20	99.66	122.696	.530	.944
P21	99.58	123.924	.522	.944
P22	99.55	123.397	.589	.943
P23	99.15	123.970	.655	.942
P24	99.19	123.093	.713	.942
P25	99.39	123.203	.635	.942

En las tablas anteriores muestras el análisis de fiabilidad de los instrumentos, el valor de Alfa de Cronbach es aceptable tanto en el instrumento Salario emocional y Desempeño laboral (0,922 y 0.945). Cuanto más se aproximen las puntuaciones a 1, mayor fiabilidad del instrumento.

RESULTADOS

Después de obtener los resultados se procedió a la tabulación y de esa manera poder obtener los hallazgos requeridos para el estudio.

Análisis descriptivo

Tabla 3.

Datos sociodemográficos

		%	f
Género	Femenino	72	44.2%
	Masculino	91	55.8%
Edad	De 20 a 25 años	29	17.8%
	De 26 a 30 años	44	27.0%
	De 31 a 35 años	43	26.4%
	De 36 años a más	47	28.8%
Tiempo de servicio en la Institución	De 1 a 5 años	81	49.7%
	De 11 años a más	18	11.0%
	De 6 a 10 años	16	9.8%
	Menos de 1 año	48	29.4%
Grupo ocupacional	Auxiliar	41	25.2%
	Ejecutivo	7	4.3%
	Otros	47	28.8%
	Profesional	32	19.6%
	Técnico	36	22.1%
	Total	163	100.0%

En la tabla anterior se aprecia que, del total de evaluados el 55.8% fueron de género Masculino, a nivel de edad el 28.8% se ubica en la escala (36 años a más); por otro lado, la mayor cantidad de trabajadores con tiempo de servicio en la institución está en la escala (de 1 a 5 años) equivalente al 49.7%. Del mismo modo, por Grupo ocupacional, la categoría (otros) contempla el mayor porcentaje, siendo un 28.8%.

Salario emocional

La tabla 4 presenta los resultados descriptivos obtenidos a partir de una muestra de 163 trabajadores de Municipalidad Distrital de Pichanaqui año 2022.

Tabla 4.

Salario emocional y dimensiones

		f	%
Salario emocional	Bajo	39	23.9%
	Promedio	79	48.5%
	Alto	45	27.6%
Ambiental	Bajo	32	19.6%
	Promedio	89	54.6%
	Alto	42	25.8%
Desarrollo	Bajo	39	23.9%
	Promedio	65	39.9%

	Alto	59	36.2%
	Bajo	33	20.2%
Flexibilidad	Promedio	85	52.1%
	Alto	45	27.6%
	Total	163	100.0%

La tabla anterior muestra que el 48.5% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, presentan un nivel promedio de salario emocional; un 27.6% se encuentran en un nivel alto y el 23.9% en un nivel bajo. Del mismo modo, ocurre en las dimensiones.

Desempeño laboral

La tabla 5 presenta los resultados descriptivos de la variable desempeño laboral y dimensiones.

Tabla 4.

Desempeño laboral y dimensiones

		f	%
Desempeño laboral	Bajo	40	24.5%
	Promedio	81	49.7%
	Alto	42	25.8%
Responsabilidad	Bajo	40	24.5%
	Promedio	80	49.1%
	Alto	43	26.4%
Servicio	Bajo	27	16.6%
	Promedio	89	54.6%
	Alto	47	28.8%
Comunicación	Bajo	31	19.0%
	Promedio	89	54.6%
	Alto	43	26.4%
Trabajo en equipo	Bajo	24	14.7%
	Promedio	90	55.2%
	Alto	49	30.1%
	Total	163	100.0%

La tabla anterior muestra que el 49.7% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, presentan un nivel promedio de desempeño laboral, un 25.8% se ubican en un nivel alto y el 24.5% en un nivel bajo. Del mismo modo, ocurre en sus dimensiones.

Prueba de Normalidad

Tabla 5.

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Salario Emocional	.087	163	.004

Ambiental	.089	163	.003
Desarrollo	.145	163	.000
Flexibilidad	.129	163	.000
Desempeño laboral	.076	163	.021
Responsabilidad	.108	163	.000
Actitud de servicio	.121	163	.000
Comunicación	.171	163	.000
Trabajo en equipo	.153	163	.000

Según la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov (K-S) presentada en tabla 6, se observa que las variables de estudio y sus dimensiones no presentan una distribución normal ($p \leq 0.05$); por tal razón, se empleará estadística no paramétrica.

Análisis de correlación

Tabla 6.

coeficiente de correlación satisfacción laboral y salario emocional

Desempeño laboral y dimensiones	Salario emocional	
	Rho	p
Desempeño laboral	,678**	0
Responsabilidad	,532**	0
Actitud de servicio	,462**	0
Comunicación	,662**	0
Trabajo en equipo	,708**	0

En la tabla 7, el coeficiente de correlación Rho de Spearman indica que existe una correlación SIGNIFICATIVA alta entre Desempeño laboral y salario emocional ($r=0.678^{**}$, $p=0$); del mismo modo sucede con las dimensiones Comunicación y trabajo en equipo ($r=0,662^{**}$, $p=0$; $r=0,708^{**}$, $p=0$); por otro lado, existe una correlación significativa moderada entre las dimensiones Responsabilidad y Actitud de Servicio con el salario emocional ($r=0,532^{**}$, $p=0$; $r=0,462^{**}$, $p=0$).

Tabla 8.

Estrategias de enseñanza predominantes usadas por docentes, percepción de los estudiantes

Estrategia	Estudios Generales		Estudios específicos		Estudios de especialidad	
	F	%	F	%	F	%
Trabajos grupales	14	56%	32	67%	38	59%
Clase magistral	21	84%	20	42%	22	34%
Exposiciones	10	40%	29	60%	44	69%
Lecturas dirigidas	2	8%	8	17%	10	16%
Clase invertida	1	4%	-	-	-	-
Debates y foros	-	-	5	10%	27	42%

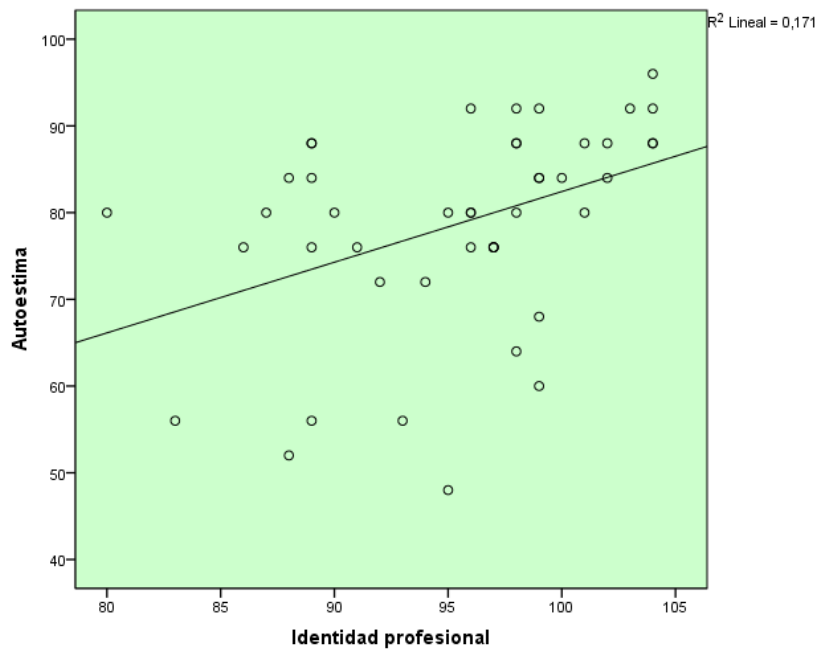


Figura 3: Resultados del nivel de correlación

Discusión

Según los resultados de la investigación se observa que existe una relación significativa alta entre el salario emocional y el desempeño laboral con un ($r=.678$; $p < .000$), esto indica que, si concientizamos a las instituciones públicas en un uso correcto de un salario emocional, se contaría con colaboradores con una alta eficiencia laboral.

De acuerdo a los estudios realizados, se encontró que las variables de salario emocional y desempeño laboral, en un estudio realizado en Piura, se estableció que la relación entre salario emocional y eficiencia en el trabajo tiene una correlación positiva baja de ($Rho=0.292$). Se observa que la correlación es baja, a pesar de ello encontramos que hay una gran mejora de acuerdo a su aplicación (Rodríguez 2020). Lo ha demostrado en su, respaldando de esa manera los resultados de esta investigación.

De acuerdo a las diferentes investigaciones realizadas donde dan claras evidencias de la aplicación correcta del salario emocional beneficiará a los colaborador generando un alto grado de pertenencia por la empresa a fin de mejorar su desempeño laboral (Rubio y Varón 2018).

Dentro de las limitaciones que tuvimos en el desarrollo de la presente investigación fueron, la búsqueda de información para poder profundizar nuestros conocimientos y así poder aplicarlo correctamente dando las sugerencias adecuadas para dar las mejoras en la

municipalidad. Así como también la aplicación de las encuestas a los colaboradores ya que ellos se encontraban en diferentes lugares y trabajos de campo, no contaban con disponibilidad de tiempo. Es por ello que la encuesta fue aplicada de manera presencial ya que la institución no disponía con un correo de todos los funcionarios.

CONCLUSIONES

El resultado de la investigación muestra una correlación significativa alta entre las variables de estudio salario emocional y desempeño laboral, porque a mayor salario emocional mayor productividad laboral.

Por otro lado, existe una correlación significativa moderada entre las dimensiones responsabilidad y actitud de servicio con el salario emocional.

El resultado de la investigación muestra una correlación significativa alta entre las variables de estudio salario emocional y desempeño laboral, porque a mayor salario emocional mayor productividad laboral.

Las dimensiones como son comunicación y trabajo en equipo también presente una correlación significativa alta.

Por otro lado, existe una correlación significativa moderada entre las dimensiones Responsabilidad y Actitud de Servicio con el salario emocional.

Recomendaciones

Se recomienda al área administrativa de la municipalidad distrital de Pichanaqui poder tomar a bien programar capacitaciones permanentes para poder tener un personal mayor capacitado mejorar el salario emocional y propiciar el desempeño laboral.

Se recomienda al área de talento humano, brindar asesoría y consultaría constante en: Responsabilidad, servicio, comunicación y trabajo en equipo, ya que estos factores podrán determinar la buena productividad en el personal de la municipalidad.

Se recomienda a los futuros investigadores realizar un estudio de carácter experimental que permita diseñar e implementar políticas de beneficios no económicos en las entidades públicas. Por estas razones, otra línea de investigación pretende plantear estrategias para implementar el salario emocional para el fortalecimiento laboral.

Se recomienda a los trabajadores de las entidades públicas que tienen el deber de servir satisfactoriamente a la población quien los eligió, aplicando el salario emocional se contará con colaboradores motivados en el cumplimiento de sus funciones encomendadas.

Agradecimientos

Expresar mi agradecimiento profundo a Dios por guiarme y acompañarme en este nuevo proyecto. A mi familia por su apoyo incondicional en todo momento; también expreso mi agradecimiento a mi casa de estudios por brindarme conocimientos y hacer de mí una persona de bien. De la misma manera, expreso mi agradecimiento a mi asesor por su tiempo y motivación en todo momento.

Referencias

- Andrade, S. (2018). El salario emocional como organizador de representaciones sociales vinculadas con la satisfacción. Una visión desde la crisis venezolana. *Ehquidad. Revista Internacional De Políticas De Bienestar Y Trabajo Social*, 8(9), 11–31.
<https://doi.org/10.15257/ehquidad.2018.0001>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (Sexta edic). Editorial Episteme.
<https://metodologiaecs.files.wordpress.com/2014/07/el-proyecto-de-investigacion-fidias-arias-6ta-ed-2012.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Evaluación del Desempeño* (J. Chacón (ed.); Octava Edi). McGRAWHILL/INTERAMERICAN EDITORIAL S.A DE CV.
- Echeverri, Y., Mesa, J. & Betancur, J. (2020). Salario emocional y patrones de aprendizaje organizacional. *Revista Espacios*, 41(29), 371–385.
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n29/a20v41n29p27.pdf>
- Echeverría, S. & Flores, M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación Bibliotecológica*, 33(79), 149–176.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>
- Enríquez, S. & López, H. (2020). Análisis de las prácticas de salario emocional al que fidelizan al personal, caso: Empresa de servicio de la ciudad de Quito. *Revista Aglala*, 11(2), 39–51.
<https://revistas.curn.edu.co/index.php/aglala/article/view/1694>
- Espinoza, A. & Toscano, J. (2020). Emotional salary: an alternative solution for labor performance improvement. *NovaRUA*, 12(20), 72–89.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>

- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (S. . / INTERAMERICANA EDITORES (ed.); Sexta Edic). MCGRAW-HILL EDUCATION. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Muñoz, M. & Robles, R. (2019). Salario emocional en el desempeño laboral del personal de enfermería: Caso del área de enfermería de un hospital público de la provincia de los Ríos. *Revista Mapa*, 2(16), 12–29. <https://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/159>
- Quintero, L. & Betancur, J. (2018). Modelo de salario emocional para la fidelización de los colaboradores en la búsqueda de una organización competitiva. *Espacios*, 39(41), 107–108. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n41/a18v39n41p08.pdf>
- Raza, A., Vallejo, J. & Fonseca, S. (2018). Conocimiento, aplicación y estrategias del salario emocional en el sector de la gran empresa del Distrito Metropolitano de Quito. *Comercio & Negocio*, 7, 120–130. <http://revistasdigitales.upec.edu.ec/index.php/comercionegocio/article/view/448>
- Salvador, J., Torrens, M., Vega, V. & Noroña, D. (2021). Diseño y validación de instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID-19. *Revista de Ciencias de La Administración y Economía*, 11(21), 41–56. <https://doi.org/https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.03>
- Santillán, K. & Saavedra, R. (2021). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 12249–12259. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1227
- Rodríguez Ortega de Peña, N. (2020). El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad. *Universidad y Sociedad*, 12(1), 141–149. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1433>
- Rubio Rodríguez, G. A., & Varón Romero, A. M. (2018). Valor que subroga el salario emocional como práctica de responsabilidad social empresarial interna en la gobernanza. *Revista Iberoamericana de Economía Solidaria e Nnovación Socioecológica*, 1, 87–100. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6760737>